Die Zulässigkeit der Organisationsklausel im Tarifvertrag.

Auszug aus der Inauguraldissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde in der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Rostock

von

HERMANN MYSING
Referendar in Bremen, geb. 12. Juni 1901.

Referent: PROF. DR. GIESEKE.
Rostock 1925.

1. Begriff und Arten der Organisationsklausel.

Organisations- oder Absperrungsklausel ist die in einem Tarifvertrag enthaltene Vereinbarung über die Bedeutung der Organisationszugehörigkeit der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber für den Abschluß von Arbeitsverträgen. Sie ist somit eine Klausel, die Bestimmungen darüber trifft, wer auf Grund eines abgeschlossenen Tarifvertrages einen Arbeitsvertrag miteinander eingehen darf.

Man kann zwei Arten von Organisationsklauseln unterscheiden. Durch die Organ. kl. kann entweder eine Bestimmung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Gunsten einer oder mehrerer bestimmter Organisationen (beschränkte oder spezielle Organ. kl.) oder aber zu Gunsten sämtlicher bestehenden Organisationen getroffen sein (allgemeine Organ. kl.) Die Unterscheidung dieser beiden Arten von Organisationsklauseln ist von grösster Bedeutung zur Beurteilung der zu prüfenden Frage; denn die rechtliche Würdigung jeder dieser beiden Arten führt zu einem verschiedenen Ergebnis. Als versteckte Organ. kl. kann man ferner diejenige Bestimmung einiger Tarifverträge bezeichnen, die den Arbeitnehmern oder Arbeitgebern die Verpflichtung auferlegt, sich zur Beschaffung von Arbeitsgelegenheit bezw. von Arbeitskräften des Arbeitsnachweises einer bestimmten Organisation zu bedienen. Entsprechend dem oben gesagten liegt hier dann ebenfalls eine beschränkte Organ. kl. vor.

Die Bedeutung der Organ. kl. liegt in der durch sie herbeigeführten Stärkung der Organisationen und in der Garantie, die durch sie für die Durchführung und Innehaltung der Bestimmungen des Tarifvertrages gegeben wird. Ihre Auswirkung trtt in einem gewissen Druck zu Tage, der auf die nicht organisierten Arbeitnehmer bezw. Arbeitgeber ausgeübt wird.

II. Stellung der Organ. kl. im Tarifvertrag.

Nach der heute herrschenden Verbandstheorie kann die Organ. kl. rechtlich nur von den den Tarifvertrag schliessenden Verbänden gegeneinander geltend gemacht werden, da sie zum sog. „obligatorischen Teil" eines Tarifvertrages gehört. Dieses gilt sowohl für die allgemeine wie für die beschränkte Organ. kl. Zu einem anderen Ergebnis führt de lege ferenda der Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes des Arbeitsausschusses für einheitliches Arbeitsrecht. Hiernach würde die Organ. kl. zum „normativen Teil" eines Tv. gehören. Ihre Erfüllung kann demgemäß zwar auch von jedem einzelnen Tarifangehörigen gefordert werden, erzwungen werden aber kann sie nur durch Auferlegung einer Buße. Die Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung eines Tarifvertrages gemäß § 2 d. V. O. v. 23. 12. 1918 durch die Reichsarbeitsverwaltung ergreift nach geltendem Recht die Organ. kl. ebenfalls nicht.

III. Stellung der Organ. kl. zur Reichsverfassung.

Bei der Prüfung der rechtlichen Zulässigkeit der Organ. kl. ist das Verhältnis derselben zur Reichsverfassung, zum Betriebsrätegesetz, zum Arbeitsnachweisgesetz und zum B. G. B. zu betrachten.

a) Die Organ. kl. und Art. 118, 124, 151-152, R.-Verf.

Von den Bestimmungen der Reichsverfassung werden in der Literatur die Art. 118, 124 I, 151-152, 159, 165 R.-V. herangezogen. Eine Beantwortung der Frage der Zulässigkeit ist aber m. E. allein aus Art. 159 R. V. zu entnehmen. Art. 118 I verleiht das Recht der freien „Meinungsäusserung". Abgesehen davon, daß durch die Organ. kl. keine „Meinungsäusserung" zum Ausdruck gebracht wird, so kann selbst, wenn dieses der Fall sein würde, Art. 118 nicht zur Anwendung kommen. Denn Art. 118 verhält sich zu Art. 159 wie eine lex generalis zur lex specialis. Der ferner herangezogene Art. 124 schützt die Vereinsfreiheit. Durch die Organ. kl. aber wird die Koalitionsfreiheit berührt, und diese ist in Art 124 nicht geschützt. Art. 151-152 endlich enthalten nur programmatische Leitsätze, nicht unmittelbar anwendbares Recht. Sie können also schon aus diesem Grunde nicht zur Beurteilung der Zulässigkeit der Organ. kl. herangezogen werden. Uebrig bleibt somit nur Art. 159 R. V.

b) Die Organ. kl. und Art. 159 R. V.

Art. 159 R. V. schützt die „Vereinigungsfreiheit" oder klarer ausgedrückt die Koalitionsfreiheit, das ist die Freiheit, sich zu Berufsvereinigungen zusammenzuschliessen. Wie die Entstehungsgeschichte dieses Artikels beweist, wurde mit ihm nur eine Wiederholung der schon in § 152 Gew. O. enthaltenen Gedanken bezweckt. In § 152 Gew. Ordnung war aber nur das Recht geschützt, sich einer Koalition anzuschließen, nicht auch schützte diese Bestimmung das Recht, einer solchen fernbleiben zu können. Durch Satz 1 des Art. 159 wird dieser Koalitionsfreiheit nun der öffentlich rechtliche Schutz verliehen, und in Satz 2 wird dieser Schutz auch gegenüber allen privatrechtlichen Abmachungen ausgesprochen.

Diese Auslegung des Art. 159 R.-V. ergibt, daß die allgemeine Organ. kl. nicht gegen die Koalitionsfreiheit verstößt. Denn das Recht, sich einer Vereinigung anzuschließen, wird durch die Organ kl. nicht berührt; vielmehr wird mit der Organ. kl. nur die Zugehörigkeit zu einer beliebigen Vereinigung verlangt, um berechtigt zu sein, auf Grund eines abgeschlossenen Tarifvertrages einen Arbeitsvertrag abschließen zu können.

Im Gegensatz hierzu steht teilweise die beschränkte Organ. kl. Der durch diese ausgeübte Druck, sich einer oder mehrerer bestimmten Organisationen anzuschließen, schränkt die Möglichkeit, Mitglied einer anderen als der im T. V. vorgesehenen Vereinigung zu sein, zum mindesten stark ein, wenn er sie nicht ganz ausschließt. Damit ergibt sich aber ein Widerspruch zu der in Art. 159 R. V. geschützten Vereinigungsfreiheit. Die beschränkte Organ. kl. ist damit rechtswidrig und nichtig.

Eine Ausnahme zu Gunsten der beschränkten Organ. kl. ist für sogen. Tendenzbetriebe im Sinne des Betriebsrätegesetzes zu machen. Die Eigenart dieser Betriebe erfordert, daß bei ihnen von der in der Reichsverfassung geschützten Vereinigungsfreiheit zu Gunsten der dem Betriebe innewohnenden Tendenz abgewichen werden muß. Diesen Gedanken finden wir sowohl im Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 wie im Arbeitsnachweisgesetz vom 22. 7. 1922 ausgedrückt. Wenn auch die Reichsverfassung auf die in diesen beiden Gesetzen enthaltenen Gedanken noch nicht eingeht, so muß man m. E. dennoch bei der Prüfung der Frage der Zulässigkeit der beschränkten Organ. kl. in Tendenzbetrieben zu dem Ergebnisse kommen, daß die Klausel in diesen Betrieben nicht im Widerspruch zu der durch die Reichsverfassung geschützte Koalitionsfreiheit steht.

Ebenfalls zulässig ist die beschränkte Organ. kl. ferner, wenn sie zugleich eine allgemeine Organ. kl. ist; daß ist sie in den Fällen, in denen nicht mehr Organisationen bestehen, als in dem Tv. aufgeführt sind. Dies ist z. B. der Fall in dem Tarifvertrag zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger.

IV. Stellung der Organ. kl. zum Betriebsrätegesetz.

Ein weiterer Einwand gegen die Zulässigkeit der Organ. kl. wird häufig aus dem Betriebsrätegesetz hergeleitet und zwar aus den §§ 66 Ziffer 6, 81, 84 Ziffer 1. Das Betriebsrätegesetz trennt in seinen Bestimmungen scharf einerseits

zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung und andererseits zwischen Berufsverband und Betriebsverband. Ebenso wie die Bestimmungen eines Berufsverbandes, d. h. eines Verbandes, der die Mitglieder sämtlicher Betriebe einer gleichen Berufsart umfaßt, denen eines Betriebsverbandes, d. h. des Verbandes, der nur die Mitglieder eines einzelnen Betriebes umfaßt, vorgehen, so gehen auch die Bestimmungen eines Tarifvertrages denen einer Betriebsvereinbarung vor. Gemäß diesem Grundsatz müssen auch die von § 81 B. R. G. geforderten Richtlinien für den Betriebsverband den im Tarifvertrag enthaltenen Bestimmungen weichen. So erlischt ebenso gem. § 85 B. R. G. das nach § 84 Ziffer 1 B. R. G. gegebene Recht des Einspruchs gegen eine Kündigung, wenn diese Kündigung auf einer tariflichen Regelung beruht. Auch § 66 Ziffer 6 B. R. G. muß sich dem oben aufgestellten Grundsatz fügen. Die Macht eines Betriebsverbandes muß dort versagen, wo der größere Berufsverband eine bestimmte Regelung getroffen hat. Damit ergibt sich, daß die Frage der Zulässigkeit der Organ. kl. auf Grund der Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes nicht gelöst werden kann, da die betr. im Betriebsrätegesetz enthaltenen Bestimmungen nur solange für den Einzelbetrieb Geltung haben, wie nicht durch einen für diesen Betrieb gültigen Tarifvertrag anderes vereinbart ist.

V. Stellung der Organ. kl. zum Arbeitsnachweisgesetz.

Auch die Bestimmungen des Arbeitsnachweisgesetzes vom 22. 7. 1922 stehen der Organ. kl. nicht entgegen; im Gegenteil ist sogar die Organ. kl. bei der Arbeitsvermittlung seitens der Arbeitsnachweise zu berücksichtigen. Denn nach § 41 A. N. G. hat eine Arbeitsvermittlung nur zu den Bestimmungen eines T. v. zu erfolgen. Unter „Bestimmungen eines T. v." aber sind sowohl der normative als auch der obligatorische Teil eines Tarifvertrages zu verstehen. Da die Organ. kl. zum obligatorischen Teil eines T. v. gehört, so ergibt sich, daß sie bei der Arbeitsvermittlung zu berücksichtigen ist. Dasselbe ergibt sich ebenfalls aus § 44 A. N. G. für die versteckte Organ. kl.

VI. Stellung der Organ. kl. zum B. G. B.

Als letztes ist zu erörtern, ob aus den Vorschriften des bürgerlichen Rechts stichhaltige Einwände gegen die Zulässigkeit der Organ. kl. hergeleitet werden können. Der durch die Organ. kl. ausgeübte Druck oder richtiger Willenszwang zum Anschluß an eine Organisation ist es, der auf Grund der Vorschriften des bürgerlichen Rechts einer eingehenden Prüfung bedarf. Unser ganzes soziales und wirtschaftliches Leben vollzieht sich selbstverständlich unter einem Druck auf unsere freie Willensentschließung und unter einem Widerstand hiergegen. Wann verstößt dieser Druck aber gegen die guten Sitten und ist dann rechtlich unerlaubt und evtl. zum Schadenersatz verpflichtend?

Es liegt in der Natur der Sache, daß besonders im gewerblichen Lohnkampf und im Kampf um die Arbeitsbedingungen die Maßnahmen der einzelnen Organisationen mit Schädigungen verbunden sind, die darauf gerichtet sind, den Widerstand des Gegners durch Ausübung eines wirtschaftlichen Drucks zu überwinden. Hierin allein aber kann ein Verstoß gegen die guten Sitten noch nicht erblickt werden. Sondern ein solcher liegt erst dann vor, wenn

a) die angewandten Mittel an sich unsittlich sind, oder

b) wenn der dem Gegner zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dadurch dessen wirtschaftliche Existenz vernichtet wird, oder

c) wenn der dem Gegner erwachsene Nachteil zu dem erstrebten Vorteil in keinem Verhältnis steht.

Hieraus ergibt sich, daß grundsätzlich die Organ. kl. nicht sittenwidrig ist, soweit sie nicht gegen die Reichsverfassung verstößt. Dieses ist auch vom Reichsgericht anerkannt (R. G. E. Bd. 60 S. 104).

Zu dem unter a) angeführten Gesichtspunkt ist zu bemerken, daß die bei der Organ. kl. angewandten Mittel an sich nicht unsittlich sind. Denn als Mittel zum Willenszwang wird nur die Vereinbarung zweier Vertragsparteien benutzt.

Bei der Prüfung der beiden unter b) und c) angeführten Voraussetzungen muß die Wirkung und Bedeutung der Organ. kl. weitgehendst berücksichtigt werden. Es ist im heutigen Wirtschaftsleben eine so große Bindung an Organisationen und durch Organisationen eingetreten, daß eine Weiterentwicklung unserer Gesamtwirtschaft ohne Organisationen garnicht mehr denkbar, ja vielleicht nicht einmal mehr möglich ist. Dieser Gesichtspunkt ist weitgehendst in Betracht zu ziehen, wenn man prüft ob die unter b) und c) aufgeführten Voraussetzungen vorliegen. Erst wenn derjenige, der sich darauf beruft, durch die

Organ. kl. in seiner Existenz vernichtet zu werden, nachweist, einen berechtigten, über sein eigenes individuelles Interesse hinausgehenden Grund zum Nichtanschluß an irgendeine Organisation zu haben, ist weiter in die rechtliche Prüfung der Interessen beider Parteien einzutreten.

Das Reichsgericht hat sich erst einmal unmittelbar mit der Frage der Zulässigkeit der Organ. kl. befaßt (R. G. E. Bd. 104 S. 327). Bei näherer Prüfung des zu Grunde liegenden Sachverhalts ergibt sich, daß es sich in diesem Falle um eine Organ. kl. handelt, die sowohl allgemeine als auch beschränkte Organ. kl. ist. Es handelt sich um den Tv. zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger. Das R. G. kommt zu der Ansicht, daß hier ein Verstoß gegen die guten Sitten vorliegt. Denn der natürliche und von der Rechtsordnung anerkannte Grundsatz der freien Willensentscheidung habe auch für den Anschluß an Vereine und Organisationen zu gelten, gleichgültig, welche Zwecke sie verfolgten, und eine Ausnahme für wirtschaftliche Organisationen zu machen, die im Lohnkampf eine Rolle spielten, fehle jede Grundlage!

Das Reichsgericht hat m. E. in diesem Urteil zu sehr das Einzelinteresse zum Nachteil des Gesamtinteresses eines ganzen Standes berücksichtigt. Das R. G. hätte prüfen müssen, ob der Grund, der den einzelnen Schauspieler zum Austritt aus einer Organisation veranlaßte, der er jahrelang angehört hatte, tatsächlich über sein Einzelinteresse hinausging. War dieses nicht der Fall, dann mußte das Interesse der Organisationen an der Organ. kl. und damit an der Aufrechterhaltung des Tarifvertrages, dem Einzelinteresse vorgehen.

Zu einem entgegengesetzten Ergebnis kommt in einem anderen Falle auch das Kammergericht (Urteil v. 15. 2. 1924, U 18/9431/23). Es handelte sich hier um eine Bestimmung des Kartellvertrages zwischen dem Deutschen Bühnenverein, dem Verbande deutscher Bühnenschriftsteller und Komponisten und der Vereinigung der Bühnenverleger. Die Mitglieder dieser Organisationen durften Verträge über Bühnenwerke nur untereinander abschließen. Das Kammergericht hat ebenfalls sein Urteil darauf abgestellt, ob diese Bestimmung der „Zwangsverkehrsklausel" sittenwidrig sei oder nicht. Unter kurzem Eingehen auf die bisherige Rechtsprechung des Reichsgerichts tritt das Kammergericht dann in die m. E. für die Beurteilung des Falles grundlegende Abwägung der beiderseitigen Interessen ein. Hierbei gelang das K. G. zu der Feststellung, daß das Interesse der Organisationen an dieser Klausel denen der Klägerin vorzugehen habe, die die Sittenwidrigkeit der Klausel geltend gemacht hatte.

Wenn auch die hier in Frage kommende „Zwangsverkehrsklausel" keine eigentliche Organisationsklausel eines Tv. ist, so ist dieses für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit ohne rechtliche Bedeutung. Es sind grundsätzlich die Ausführungen im Urteile des Kammergerichts ohne Weiteres auf die Organ. kl. anwendbar.

Zu einem gleichen Ergebnis waren vor der Revolution auch schon die Urteile zweier anderer Gerichte gekommen (O. L. G. Nürnberg 1, Sen. im April 1905, abgedruckt bei Sinzheimer, der korporative Arbeitsnormenvertrag, Bd. 2 Anl. 4; L. G. Hamburg v. 18. 2. 1908, abgedruckt bei Maschke, Boykott, Sperre und Aussperrung S. 182). Beide Urteile zeigen den gleichen Gedankengang, daß das Gesamtinteresse dem Einzelinteresse dann vorgehen muß, wenn sich in diesem Gesamtinteresse der soziale Wohlstand und die Förderung der Gesamtheit einer gleichen Gesellschaftsklasse verkörpert. Ob dieses der Fall ist, das freilich muß von Fall zu Fall geprüft werden.

Die in Bezug auf die allgemeine Organ. kl. aufgestellten Grundsätze sind in noch weitgehenderem Maße bei der beschränkten Organ. kl. in Tendenzbetrieben anzuwenden. In der Praxis begegnet man dieser Organ. kl. häufig in den Tarifverträgen der Konsumvereine, die dem Zentralverband deutscher Konsumvereine angegliedert sind. Ergibt sich hier, daß es sich um einen Tendenzbetrieb handelt, und das wird meistens der Fall sein, so muß mit Notwendigkeit die Folge gezogen werden, daß die beschränkte Organ. kl. nicht sittenwidrig ist.

Verstößt aber die Organ. kl. aus irgendeinem Grunde gegen die guten Sitten und ist sie demgemäß nach § 138 B. G. B. nichtig, so ergibt sich in den meisten Fällen für die Tarifvertragsparteien eine Schadenersatzpflicht gemäß § 826 B. G. B.

H. Boesking & Co., Großdruckerei.

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN